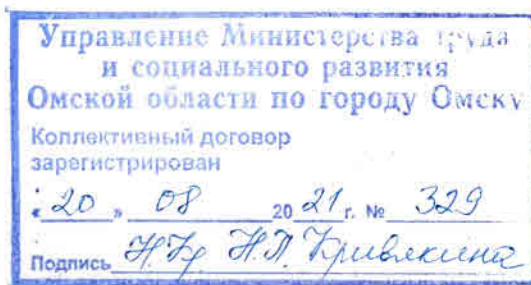


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений
на период с 2021 по 2024 годы
между работодателем БОУ г. Омска «Лицей № 29»
и работниками в лице представителя первичной профсоюзной
организации Профсоюза работников
народного образования и науки РФ



Принят на общем собрании
трудоого коллектива
«16» августа 2021 г.

Договаривающиеся стороны

Директор БОУ г. Омска
«Лицей № 29»
Ю.Ю. Агафонова



От имени работников
БОУ г.Омска «Лицей № 29»
председатель профсоюзного
комитета Ткаченко Н.В.



Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем БОУ г. Омска «Лицей № 29» в лице директора Агафоновой Юлии Юрьевны, с одной стороны, и работниками, интересы которых представляет профсоюзный комитет БОУ г. Омска «Лицей № 29» в лице его председателя Ткаченко Нины Вячеславовны, с другой стороны, именуемые в дальнейшем сторонами.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников в сфере образования и направлен на предоставление установленных гарантий и льгот, поддержание социальной стабильности в организации, развитие социального партнерства, требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.

41 ТК).

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников БОУ г. Омска «Лицей № 29», защищающим их интересы при поведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию БОУ г. Омска «Лицей № 29» в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников БОУ г. Омска «Лицей № 29», ведущим переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым и региональным соглашением между департаментом Образования Администрации города Омска и Омским обкомом профсоюза работников народного образования и науки на 2016-2018 годы.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Если не удалось этого добиться, то прописывается механизм участия представителей профсоюзного комитета в решении этих вопросов.

1.6. Работники, являющиеся членами профсоюза, перечисляют ежемесячные выплаты данными работниками на счет первичной профсоюзной организации (безналичным путем через бухгалтерию работодателя в размере 1% установленного профсоюзного взноса (ч.2, ст.30, ст.377 ТК).

1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению

сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно и постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, либо одобрения их собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, Отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства, ст. ст. 41, 44 ТК.

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.9. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

1.10. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.11. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях БОУ г. Омска «Лицей № 29» (ст. 41 ТК).

1.12. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права являются приложением к коллективному договору и принимаются в соответствии с трудовым законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом.

Примечание: Внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору осуществляется в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.13 Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1 Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности результатов образовательного процесса,

2.2 В этих целях работодатель обязуется:

2.2.1 обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

2.2.2 обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.2.4 создавать условия для роста, освоения передового опыта, достижений науки и техники;

2.2.5 проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, повышение образования через аспирантуру и магистратуру, формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 196 ТК);

2.2.6 осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания трудящихся, организацию их отдыха;

2.2.8 вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК);

2.2.9 предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.2.10 предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также

существующих у работодателя социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);

2.2.11 создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК, законами, соглашениями;

2.2.12 сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

2.2.13 соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.2.14 обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

2.2.15 выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

2.2.16 учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов;

2.2.17 своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.18 создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

2.2.19 обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими, трудовых обязанностей;

2.2.20 осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.21 возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК).

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1 способствовать устойчивой деятельности БОУ г. Омска «Лицей № 29» присущими профсоюзам методами, с установлением совместно работодателем систем поощрения работников лицея;

2.3.2 способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК);

2.3.3 представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК);

2.3.4 вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда ст. (41 ТК);

2.3.5 добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 372 ТК)

2.3.6 контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК);

2.3.7 как минимум, выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.3.8 добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных

условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.9 вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений;

2.3.10 предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации учреждения, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2.3.11 осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением охраны труда;

2.3.12 участвовать в формировании систем оплаты и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.13 добиваться роста реальной заработной платы, участвовать в мероприятиях по созданию благоприятных условий для повышения для повышения профессионального уровня работников;

2.3.14 осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

2.3.15 проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников.

2.4 Обязательства работников:

2.4.1 добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по этому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст. 21 ТК);

2.4.2 соблюдать правила внутреннего трудового распорядка,

установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и

инструкции по охране труда;

2.4.3 способствовать повышению результативности образовательного процесса;

2.4.4 беречь имущество работодателя;

2.4.5 создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.6 содержать свое рабочее место, оборудование, и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в учебных кабинетах, соблюдать установленный порядок хранения ценностей и документов;

2.4.7 вести себя достойно, соблюдать установленные нормы поведения в организации;

2.4.8 работники несут материальную ответственность в пределах месячного заработка (ст. 241 ТК);

- за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;

- за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК);

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК).

2.5 Работодатель имеет право:

2.5.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работником в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2 поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3 привлекать работников к дисциплинарной ответственности в

порядке, установленном ТК и иными законами;

2.5.4 принимать локальные нормативные акты, в установленном настоящим коллективным договором порядке (см.п.1.12);

2.6. В соответствии с ТК, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского профсоюза, соглашениями и коллективным договором профсоюзный комитет имеет право:

2.6.1 получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

- по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению; квалификации работников;

- по другим вопросам, предусмотренным Кодексом, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

2.6.2 вносить по этим и другим вопросам в органы работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст.53 ТК);

2.6.3 свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.4 оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7. Работник имеет право на:

2.7.1 заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами;

2.7.2 предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3 рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренными стандартами безопасности труда и договором;

2.7.4 своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в

соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.7.5 отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.6 полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте; профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации, обязанностей (ст. 370 ТК);

2.7.7 профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.7.8 участие в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором

2.7.9 объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.7.10 ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.11 защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.7.12 разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

2.7.13 возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

2.7.14 обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1 Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК, Отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и 67 ТК).

Трудовые договоры (форма) для различных категорий работников разрабатываются работодателем и согласовываются с профсоюзным комитетом. (Приложение № 1 к коллективному договору).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, коллективным договором.

Работники организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, дополнительные образовательные программы, включая руководителей организаций и их заместителей, помимо работы, предусмотренной трудовым договором, имеют право в той же организации без замещения штатной должности, осуществлять педагогическую деятельность, учебную (преподавательскую) работу, в том числе в классах, группах, кружках, секциях, иную трудовую деятельность, которая не считается совместительством;

Поручаемая работнику дополнительная работа (далее –дополнительная работа) по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, учебной нагрузки. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена

дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство);

3.2 Работодатель обязуется:

3.2.1 оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

3.2.2 заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

3.2.3 заместители руководителя вправе на условиях дополнительных соглашений к трудовым договорам осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности;

3.2.4 оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК);

3.2.5 заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК);

3.2.6 выполнять условия заключённого трудового договора;

3.2.7 изменять трудовой договор (перевод и перемещение на работу, изменение определенных сторонами условий коллективного договора, временный перевод на другую работу в случае изменений в учебном процессе, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в

законодательстве о труде (ст.72-75 ТК);

3.2.8 сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК, в письменной форме, а при массовых увольнениях работников соответственно не позднее, чем за три месяца (п. 2, ст.12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

3.2.9 разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации рабочих мест;

3.2.10 представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата

Работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты устройства.

3.2.11 обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- лица пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- молодые специалисты, повышающие свою квалификацию;

3.2.12 Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст.81 ТК по инициативе работодателя с руководителем (его заместителем), выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных

подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с председателем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после срока их полномочий допускается только с согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (ч. 4 ст. 82 ТК).

3.2.13 При проведении мероприятий по сокращению численности и штата работников, строго руководствоваться ст.ст.178,179,180,373,374, 375,376 ТК РФ.

3.2.14 заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от производства, а также направлении работников на переподготовку;

3.2.15 рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст. 82 ТК);

3.2.16 содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию;

3.2.17 не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК), а также во время пребывания работников в очередном и учебном отпуске, отпуске по беременности и родам (ст. 261 ТК);

- лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК);

- женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК);

- работающих инвалидов;

- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;

- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего;

- руководителя (его заместителя) выборного коллегиального первичной профсоюзной организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от

основной работы, а также с руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет.

3.3 Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1 осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2 инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

3.3.3 представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК);

3.3.4 обеспечивать защиту и представительство работников членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при решении вопросов, связанных с заключением, изменением и расторжением трудовых договоров;

3.3.5 участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.6 предпринимать предусмотренные законодательством меры предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. Рабочее время

4.1. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1 к Коллективному договору), утвержденного работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. ст. 100, 103, 104, 299, 300, 301 ТК). и приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 11 мая 2016 г. N 536 г. Москва "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"

4.2. Время в период осенних, весенних, зимних и летних каникул обучающихся, а также периоды отмены занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям является рабочим для педагогических и других работников образовательного учреждения.

4.3. Составлять расписание уроков по согласованию с профсоюзным комитетом, соблюдая при этом нормы СанПиН.

4.4. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год не позднее, чем за 2 месяца до ухода в отпуск по согласованию с профкомом.

При распределении учебной нагрузки учитываются:

- количество часов по учебному плану (графику), рабочей программе учебного предмета, образовательной программе;
- количество классов (классов-комплектов), групп, кружков, секций;
- сохранение преемственности классов (групп) и объема учебной нагрузки;
- стабильность объема учебной нагрузки на протяжении учебного года;
- обеспеченность организации педагогическими кадрами;

4.5. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия

работника.

4.6. Временное или постоянное изменение (увеличение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов);

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора;

4.7. Каникулярное время считается рабочим, если не совпадает с отпуском. В этот период работодатель вправе привлекать педагогов к методической, организационной работе, не превышая объема их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулы привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.8. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с ч. 4 ст. 99 ТК только с письменного согласия работника и профсоюзного комитета. Работа за пределами нормальной продолжительности времени допускается только в случаях, регулируемых ст.97 и ст.99 ТК.

4.9. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни привлекаются в исключительных случаях только с письменного согласия работников, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК, по согласованию с профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК).

Раздел 5. Время отдыха

5.1 В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами Внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

5.2 Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК).

5.3 Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК).

Порядок предоставления отпуска устанавливается работодателем по согласованию с профкомом; график отпусков утверждается не позднее, чем за 2 недели до окончания календарного года и доводится до сведения всех работников (ст. 123). По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен в случае, если работодатель не уведомил работника (не позднее, чем за 15 дней) о начале его отпуска, или не выплатил заработную плату до ухода в отпуск (ст. 124)

5.4 Работодатель с учетом своих финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, в порядке и на условиях, определенных по согласованию с профсоюзным комитетом:

За работу в течение года без больничных - 3 дня

В случае свадьбы самого работника - 3 дня

В случае свадьбы его детей - 3 дня

При рождении ребенка отцу - 3 дня

Похороны, близких родственников (отца, матери, детей, братьев, сестре) - 3 дня.

5.5 Предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка инвалида в возрасте до 18 лет продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263).

5.6.Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника наступившей во время отпуска (ст.124 ТК).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска не позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК).

Работнику, уволенные по инициативе работодателя выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК, Конвенция МОТ № 52 «О оплачиваемых отпусках»), по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия), днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК)

5.7 Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК). Засчитывать в стаж работы отпуск без сохранения заработной платы, не превышающий 7 календарных дней (ст. 121).

5.7.1 На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

5.7.2 На основании письменного заявления работника предоставляется длительный (неоплачиваемый) отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (Приказ Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года")

При определении продолжительности непрерывной педагогической работы учитывается:

- фактически проработанное по трудовому договору, при этом проработанное время суммируется и, если есть продолжительность между увольнением и поступлением на работу составляют не более трех месяцев;

- время, когда, работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующим восстановлении на прежней работе;

- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания с СУЗа или ВУЗа и днем поступления на педагогическую работу не превысило одного месяца.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании заявления, в котором работник должен указать конкретный период длительного отпуска, предварительно согласовав его длительность

с работодателем за месяц до ухода в длительный отпуск для того, чтобы работодатель мог найти замену работнику.

Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы (приказ Минобрнауки РФ от 31. 05. 2016 года № 644).

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске сохраняется место работы (должность). За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, образовательным программам или количество обучающихся в учебных классах. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

При длительном отпуске возможен досрочный выход работника (с предупреждением работодателя за месяц до выхода) и по согласованию сторон.

Очередность предоставления длительного отпуска определяется по согласованию сторон и заявлениям работников.

Продления длительного отпуска на основании листка временной нетрудоспособности нет, так как отпуск не оплачивается.

Присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску возможно по согласованию сторон и должно быть оговорено заранее.

5.8 Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при

формировании графика отпусков организации;

- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением ст. 113 ТК при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обстоятельствами;

- вносить работодателю представления об устранении законодательства о труде в части времени отдыха;

- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - членов профсоюза в органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.9. Оплата отпусков.

- исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК, иными нормативными актами федеральных органов власти.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

Заработная плата работников лицея (без учета премиальных, стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с отраслевой системой оплаты труда.

6.1 Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

6.2 Оплата труда работников производится на основе Положения об оплате труда работников, утверждаемом руководителем Учреждения с учетом мнения профсоюзной организации (при наличии такого представительного органа) и согласованным с департаментом образования Администрации города Омска (далее - Положение).

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

6.3 Месячная начисленная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, включая размер должностного оклада, ставку заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты, предусмотренные отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.4 Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты.

Установить, что размер повышения оплаты труда за работу в ночное время 35 процентов части оклада, ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

6.5 Работодатель обязуется:

6.5.1 оплачивать время простоя по вине работодателя, в размере

средней заработной платы работника;

6.5.2 в период отмены в организациях учебных занятий (уроков) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям при привлечении учителей и других педагогических работников к другой работе (учебно-воспитательной, методической, организационной) в пределах установленной учебной нагрузки (нормы рабочего времени) оплата их труда производится исходя из размера заработной платы, установленного при распределении учебной нагрузки на учебный год;

привлечение работников к выполнению в организациях ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, осуществляется с их согласия, при условии обеспечения средствами индивидуальной защиты;

6.5.3 оплачивать время простоя по вине работника, в размере 1/3 средней оклада, ставки заработной платы;

6.5.4 оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы - в двойном размере;

Примечание: работа в сверхурочные часы сверх месячной нормы оплачивается в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате;

6.5.5 устанавливать размеры окладов, ставок заработной платы выше размеров окладов, установленных в Положении, при наличии соответствующих оснований, указанных в Положении;

6.5.6 производить доплату за условия труда работникам, выполняющим трудовые обязанности на рабочих местах с вредными условиями труда, предусмотренных в Положении; ст. ст. 92, 117, 147 Трудового кодекса; ст. 10 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»; приказ Государственного комитета народного

образования СССР от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР»;

6.5.7 производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон;

6.5.8 выплачивать премию с учетом достижения работником показателей эффективности работы, установленными Положением; распределение премиального фонда осуществлять по согласованию с комиссией по распределению фонда, в которую входят на паритетных началах представители работодателя и члены коллектива. Состав комиссии утверждается приказом директора.

6.5.9 производить оплату нормируемой части заработной платы при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника в соответствии с объемом выполненной работы;

6.5.10 заработную плату выплачивать 12 и 27 числа каждого месяца; зарплата за первую половину отработанного месяца производится 27 числа каждого месяца, зарплата за вторую половину отработанного месяца производится 12 числа следующего месяца. Вновь принятым работникам первая выплата заработной платы производится в ближайший из установленных дней выплат.

6.5.11 оплата труда учителей, преподавателей, которым установлена квалификационная категория, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);

6.5.12 выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, - по классному руководству, относятся к виду компенсационных выплат

«выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к подпункту 3 пункта 5 Положения об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Омской области, утвержденного постановлением Правительства Омской области от 15 октября 2008 года №172-п.

6.5.13 извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня;

6.5.14 извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;

6.5.15 производить выплату заработной платы в денежной форме в валюте РФ и перечислять на указанный работником счет (ст.131,136 ТК).

6.6 Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142).

В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной сто пятидесятой ключевой ставки Банка России.

6.7 Заработная плата руководителям и иным должностным лицам работодателя выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста труда работников.

Раздел 7. Охрана труда

7.1 Работодатель строит свою работу на государственной политике в области охраны труда, приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда. Утвердить по согласованию с профсоюзным комитетом план мероприятий по охране труда, обеспечить приоритетность финансирования соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

7.2. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, безопасности работ во время учебного процесса в помещении учреждения и на пришкольном участке. Оборудует уголок по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда», знакомит с изменениями законодательства в разделе охраны труда.

Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссию по охране труда. Организует обучение членов комиссии труда за счет средств работодателя.

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей профсоюзного контроля за соблюдением законодательства по охране труда (правовая и техническая инспекции труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими полномочий, выполнение представлений органов государственного контроля в установленные законами сроки (ст.212 ТК).

7.4. Стороны исходят из того, что профсоюзный комитет пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления

их на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

7.5 Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профсоюзного комитета об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует профсоюзному комитету понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

7.6 Работодатель обязуется (на основе «Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков» (к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 марта 2012 г. N 181н):

7.6.1. своевременно обновлять по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждать Правила и инструкции по охране труда;

7.6.2 обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

7.6.3 запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК);

7.6.4 организовать, в соответствии с Положением о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах (обследованиях), утвержденным работодателем за счет средств, работодателя;

7.6.5 обеспечить рабочих, специалистов и служащих сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии установленными нормативами.

7.6.6 обеспечить рабочих, специалистов и служащих двумя комплектами спецодежды (для регулярной стирки и химчистки одного из комплектов), другими средствами индивидуальной в соответствии с нормативами;

7.6.7 проводить поэтапную специальную оценку условий труда (СОУТ) с участием представителей профсоюзного комитета. Если по результатам СОУТ рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, работодатель разрабатывает с участием профсоюзного комитета соответствующий План мероприятий по оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ст.212 ТК).

7.6.8 разрабатывать и устанавливать совместно с комиссией по охране труда дополнительные льготы и компенсации, доплаты сверх предусмотренных законодательством за работу в особых условиях труда;

7.6.9 участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзным КОМИТЕТОМ в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, установленных коллективным договором, условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

7.6.10 возместить вред, причиненный работнику в результате несчастного случая при исполнении ими своих трудовых обязанностей, в размерах 10%, превышающих установленные действующим законодательством, в соответствии с коллективным договором выплачиваются за счет средств работодателя (организации), таким образом, чтобы общая сумма выплаты с учетом выплаты в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» составила:

– при смертельном исходе и при установлении инвалидности I группы - 10 месячных средних заработков;

– при установлении инвалидности II группы - 8 месячных средних заработков;

– при установлении инвалидности III группы - 5 месячный средний заработок;

– при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев - 1 месячный средний заработок;

– полное возмещение расходов на погребение, сверх установленных законодательством, в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья.

7.6.11 обеспечить полноправное участие профсоюзной организации в расследовании несчастных случаев в учреждении (ст. 229 ТК).

7.6.12 создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов комиссии по охране труда, обеспечив их правилами или другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением заработной платы на время обучения и выполнения ими обязанностей (ст. 370 ТК);

7.6.13. Реализует мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе:

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО),

- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;

- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;

- создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы (приказ Минтруда России от 16 июня 2014 г. N 375н)

7.6 Профсоюзный комитет обязуется:

7.6.1 представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

7.6.2 готовить предложения, направленные на улучшение по охране труда, здоровья, условиям работы;

7.6.3 контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников;

7.6.4 осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в комиссиях, проводящих комплексные обследования, в их подразделениях по вопросам безопасности и охраны

7.6.5 контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), пострадавшим от несчастного случая на производстве;

7.6.6. ежегодно проводить смотры-конкурсы среди уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюза и подводить их итоги. Поощрять победителей денежными премиями, путевками в санатории и дома отдыха.

При выявлении нарушения, угрожающих жизни и здоровью работников профсоюзные органы в организации, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя НЕМЕДЛЕННОГО устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Государственную инспекцию труда для принятия экстренных мер (п.п. 3 и 4 ст. 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), невыполнении требований по устранению нарушений, в случаях появления непосредственной угрозы жизни и работников, профсоюзные органы, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя, управления организацией, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Государственной инспекцией труда. Работодатель,

должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

7.7 Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК):

7.7.1 соблюдать требования охраны труда, установленные и иными нормативными правовыми актами, а также и инструкциями по охране труда;

7.7.2 правильно применять средства индивидуальной защиты;

7.7.3 проходить обучение безопасным методам и приемам ведения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.7.4 проходить обязательные предварительные (при приеме на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК);

7.7.5 извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении состояния здоровья, в том числе о проявлении признаков острого отравления;

7.7.6 в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Раздел 8. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

8.1. освободить беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских исследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время

8.2 Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

- не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, детей-инвалидов до 16 лет.

Раздел 9. Социальные гарантии и льготы. Социальное, медицинское и пенсионное страхование

9.1 Работодатель обязуется:

9.1.1.обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК);

9.1.2 обеспечить обязательное медицинское страхование; своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

9.1.3 вести в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном персонифицированном учете в системе государственного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды, в Фонд социального страхования для оплаты больничных листов (п. 2 ст.3 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ).

9.2 Профсоюзный комитет обязуется;

9.2.1 обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

9.2.2 осуществлять контроль за своевременным поступлением страховых взносов;

9.2.3 содействовать в распределении и приобретении детских путевок в оздоровительные лагеря в период осенних, зимних и летних каникул;

9.2.4 содействовать и помогать в приобретении путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников лицея;

9.2.5 обеспечить деятельность комиссии по социальному страхованию в организации.

9.2.6 активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

9.2.7 контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

Раздел 10. Культура, спорт, вопросы быта

10.1 Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и культурно-оздоровительной работы с работниками.

10.2 Работодатель:

- способствует проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья.
- сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на соревнования или смотр-конкурсы.

10.3 Профсоюзный комитет:

- осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

Раздел 11. Защита трудовых прав работников.

11.1 Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 статьи 16 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

11.2 Конкретные формы участия работников и их представительного органа - профсоюзного комитета организации в управлении организацией предусмотрены в ст. 53 ТК.

11.3. Профсоюзная организация и ее выборный орган - профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и

принятых мерах (ст. 37 ТК).

11.4. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь в составлении обращения в органы государственной инспекции труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 лет. 29 и 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

11.5. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет будут рассматривать в строгом соответствии с кодексом в случаях:

11.5.1 неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

11.5.2 заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

11.5.3 в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права в организации;

11.5.4 если примирительные процедуры в соответствии ст. 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса (ст.ст. 409-418 ТК)

Раздел 12. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

12.1 Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и другими законодательными актами.

12.2 Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

12.2.1 защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

12.2.2 содействия их занятости;

12.2.3 ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

12.2.4 соблюдения законодательства о труде;

12.2.5 участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

12.2.6. представления и защиты прав и интересов членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст.ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК, п. 1 ст. 11 и ст. 14 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.3 Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст. 377 ТК).

12.4 В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа - профсоюзного комитета в

соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

12.4.1 соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК);

12.4.2 не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК части третья-пятая, п. 5 ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

12.4.3 представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному перечню (ст. 37 части 7, 8 ТК, ст. 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

12.4.4 безвозмездно предоставлять первичной профсоюзной организации, действующей в учреждении, помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с Коллективным договором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем и прилагаемому к коллективному договору;

12.4.5 производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профоргана;

12.4.6 предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа организации (глава 8 ТК);

12.4.7 расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с штатными работниками и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей - оформлять его в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и с федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 08.12.2010 N 348-ФЗ;

12.4.8 сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов профсоюза в размере 1% от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы. Коллективным договором предусматривается безналичное удержание и перечисление денежных средств на счета профсоюзного комитета по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза (см. п. 1.6. настоящего коллективного договора);

12.4.9 гарантировать права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (статья 374 ТК), освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы (ст. 375 ТК), работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа (ст. 376 ТК).

12.4.10 предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора, др.) с оплатой по среднему заработку за счет работодателя председателю профсоюзного комитета 2 часа в неделю,

12.4.11 сохранять за членами выборных коллегиальных органов

профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, на период освобождения от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, краткосрочной профсоюзной учебы оплату времени участия в указанных мероприятиях. (Примечание: условия и порядок освобождения устанавливаются конкретно).

12.5 За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК (ст. 378 ТК).

12.6 Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

12.7 Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий.

Раздел 13. Контроль за выполнением коллективного договора

13.1 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

13.2 Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

13.3 Стороны обязуются:

13.3.1 осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

13.3.2 обеспечить, чтобы постоянно действующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения Коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

13.3.3 взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением Коллективного договора.

13.3.4 Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; заслушивает на своих заседаниях информацию работодателя о ходе выполнения положений договора.

13.4 Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой

для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Федеральным законом (ст. 54 ТК).

13.5 Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК).

13.6 По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (часть вторая п. 2 ст. 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицам, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, - влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 Кодекса «Об административных правонарушениях»).

Раздел 14. Заключительные положения

14.1 Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года.

14.2 Он вступает в силу со дня подписания с 06.08. 2021г. (ст.43 ТК).

14.3 По истечении срока действия коллективного договора стороны имеют право продлить коллективный договор не более 36 месяцев (ст. 43, 44 ТК РФ). Решение о продлении договора принимается на общем собрании трудового коллектива и оформляется дополнительным соглашением о продлении срока действия коллективного договора. Дополнительное соглашение о продлении коллективного договора также регистрируется в Министерстве труда и социального развития.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации, изменения государственного статуса учреждения.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или о продлении действия прежнего на срок до трех лет.

14.3 Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию.

14.4 При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК (глава 61), иными федеральными законами.

14.5 Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

14.6 Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 5 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК).

ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ
БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ГОРОДА ОМСКА «ЛИЦЕЙ № 29»

I. Общие положения

1.1 Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом "Об образовании в Российской Федерации", приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяется к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными

федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

общеобразовательное учреждение - образовательное учреждение, действующее на основании Закона "Об образовании в Российской Федерации" (далее - образовательное учреждение, учреждение);

педагогический работник - работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей работников образования;

представитель работодателя - руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

выборный орган первичной профсоюзной организации - представитель работников общеобразовательного учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с общеобразовательным учреждением;

работодатель - юридическое лицо (общеобразовательное учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.5. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

1.6. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приема на работу:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном образовательном учреждении.

2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителя руководителя учреждения, его главного бухгалтера - не более шести месяцев.

2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в образовательном учреждении, другой - у работника.

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 53 Закона "Об образовании в Российской Федерации".

2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку или выписку из электронной трудовой книжки за исключением случаев, когда работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного или обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний
- справка об отсутствии судимости;
- медицинское заключение, содержащее сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

2.1.8. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

2.1.9. Для впервые поступающих на работу трудовая книжка оформляется работодателем в электронном виде (Постановление Правительства РФ от 10 июля 2020 г. N 1017 "О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде" (с изменениями и дополнениями).

2.1.10. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Совмещение должности руководителя учреждения с другими руководящими должностями внутри или вне учреждения не разрешается (п. 5 ст. 51 Закона "Об образовании в Российской Федерации"

Должностные обязанности руководителя учреждения не могут исполняться по совместительству (п. 5 ст. 51 Закона "Об образовании в Российской Федерации"

2.1.11. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.12. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.14. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении.

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2.1.16. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

2.2. Гарантии при приеме на работу:

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении

трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

2.2.3. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.4. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.5. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных (структурная реорганизация производства, другие причины), определенных сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

К числу таких причин могут относиться:

- реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;

- изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества классов-комплектов, групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

2.3.3. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую

работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.3.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.3.9. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое

освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. Прекращение трудового договора:

2.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.4.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.4.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.4.6. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.4.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

2.4.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

- реорганизация учреждения;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности работников;
- уменьшение количества классов-комплектов, групп;
- изменение количества часов по предмету ввиду изменения учебного плана, учебных программ и т.п.

2.4.9. Ликвидация или реорганизация образовательного учреждения, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

Трудовой договор с учителем **не** может быть расторгнут до конца учебного года, в связи с уменьшением учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от него причинам, в том числе при полном ее отсутствии.

2.4.10. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные

функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

2.4.11. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.4.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ).

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.4.13. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.4.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.4.15. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

III Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. Работник имеет право:

3.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.1.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.1.5. на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

3.1.6. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.1.7. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами; (1 раз в три года)

3.1.8. на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

3.1.9. на участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

3.1.10. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

3.1.11. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.1.12. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.13. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.14. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.1.15. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.2. Работник обязан:

3.2.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;

3.2.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.2.3. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

3.2.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

3.2.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;

3.2.8. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;

3.2.9. соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

3.2.10. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся;

3.2.11. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

3.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:

3.3.1. на самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся;

3.3.2. на внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в учреждении;

3.3.3. на повышение квалификации с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);

3.3.4. на аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

3.3.5. на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;

3.3.6. на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;

3.3.7. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:

3.4.1. соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;

3.4.2. участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

3.4.3. обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;

3.4.4. осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);

3.4.5. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

3.4.6. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

3.5. Работодатель имеет право:

3.5.1. на управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;

3.5.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

3.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.5.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

3.5.8. реализовывать иные права, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.6. Работодатель обязан:

3.6.1. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

3.6.2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.6.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.6.5. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.6.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

3.6.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

3.6.9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

3.6.10. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

3.6.11. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

3.6.12. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.6.13. в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

3.6.14. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

3.6.15. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;

3.6.16. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.6.17. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.18. исполнять иные обязанности, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.7. Ответственность сторон трудового договора:

3.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.7.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику, не полученный им заработок во всех случаях незаконного

лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной стопятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.7.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3.7.7. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

3.7.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.9. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

3.8. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

3.9. Педагогическим и другим работникам учреждения в помещениях образовательного учреждения и на территории учреждения запрещается:

- курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;
- хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени:

4.1.1. Лицей работает по 6 дневной рабочей неделе, занятия проводятся в две смены. Начало занятий I смены – 8 часов 00 минут, II смены – 14 часов. Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.100 ТК) образовательного учреждения, а также учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них, Уставом БОУ г. Омска «Лицей №29» и трудовым договором, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности.

4.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниями занятий, графиками работы, коллективным договором учреждения.

Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (Закона "Об образовании в Российской Федерации", ст. 333 ТК РФ)

Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам образовательных учреждений устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения оговаривается в трудовом договоре (контракте).

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается

исходя из количества часов по учебному плану.

4.1.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ).

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается (п. 2.8.1. Приложение № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601):

учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования.

4.1.4. Выполнение педагогической работы учителями, педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, составляемым с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени учителя, которое утверждается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Выполнение другой части педагогической работы указанными педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

4.1.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и

включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся 1-го класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

4.1.6. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.);

- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного

времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

Дежурный учитель по образовательному учреждению приходит на работу не позднее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не ранее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.1.7. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников (учителя, преподаватели, тренеры-преподаватели, педагоги дополнительного образования) от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне образовательного учреждения.

4.1.8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся учреждения, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников учреждения, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке,

устанавливаемом локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Оплата труда педагогических работников и других категорий работников учреждения образования, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, учащихся производится из расчета заработной платы, установленной в Положении об оплате труда, предшествующей началу каникул.

В каникулярное время педагогический и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

За работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, условия оплаты труда также сохраняются.

4.1.9. Режим работы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения и устанавливается в следующем порядке:

4.1.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.1.11. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждения, занимающих следующие должности: заместитель по учебно-воспитательной работе.

4.1.12. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.13. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

4.1.14. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: вахтер, сторож.

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.1.15. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев,

предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации. Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

4.1.16. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения, коллективным договором):

- отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;
- созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

4.1.17. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;
- входить в класс (группу) после начала урока (занятия), за исключением представителя работодателя;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся.

4.2. Установление учебной нагрузки учителей:

4.2.1. Учебная нагрузка учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Определение объема учебной нагрузки учителей производится один раз в год отдельно по полугодиям.

4.2.2. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

4.2.3. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе

работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

4.2.4. Увеличение учебной нагрузки учителей без их согласия может осуществляться также в случаях:

- временного ее выполнения за учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

- временного выполнения учебной нагрузки учителя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;

Уменьшение учебной нагрузки учителей без их согласия может осуществляться также в случаях:

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

4.2.5. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

4.2.6. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях. Уменьшение учебной нагрузки таких учителей в течение учебного года и на следующий учебный год возможно на общих основаниях и с соблюдением порядка и сроков предупреждения их об изменении учебной нагрузки.

4.2.7. Без согласия учителей допускается увеличение объема их учебной нагрузки на срок до одного месяца в случае временного отсутствия

учителей, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых предусмотрен в ч. 2 ст. 72.2. ТК РФ.

4.2.8. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у учителей выпускных классов обеспечиваются путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями предметов.

Обеспечение сохранения объема учебной нагрузки учителей на период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также преемственности преподавания предметов в классах, определение объема учебной нагрузки таких учителей на очередной учебный год осуществляется на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.2.9. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением учителям объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под роспись) не позднее чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем распределение учебной нагрузки учителей на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы учителя знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

4.2.10. Распределение учебной нагрузки производится руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, а также с учетом предложений методического объединения учителей.

4.2.11. Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

- для выполнения учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;

- для выполнения учебной нагрузки учителей, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

- для выполнения временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным учителем, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

4.2.12. Руководитель учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники образовательного учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы этим лицам (а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций, включая работников органов управления в сфере образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своему предмету в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.3. Время отдыха:

4.3.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;

- отпуска.

4.3.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха с 13.30 по 14.00.

4.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу работодателя.

4.3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.3.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

4.3.6. Работникам образовательного учреждения предоставляются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней.

4.3.7. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы (приказ Минобрнауки РФ от 31. 05. 2016 года № 644).

При определении продолжительности непрерывной педагогической работы учитывается:

- фактически проработанное по трудовому договору, при этом проработанное время суммируется и, если есть продолжительность между увольнением и поступлением на работу составляют не более трех месяцев;
- время, когда, работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующим восстановлении на прежней работе;
- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания с СУЗа или ВУЗа и днем поступления на педагогическую работу не превысило одного месяца.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании заявления, в котором работник должен указать конкретный период длительного отпуска, предварительно согласовав его длительность

с работодателем за месяц до ухода в длительный отпуск для того, чтобы работодатель мог найти замену работнику.

На основании заявления работника оформляется распорядительный акт организации. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске сохраняется место работы (должность). За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, образовательным программам или количество обучающихся в учебных классах. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

При длительном отпуске возможен досрочный выход работника (с предупреждением работодателя за месяц до выхода) и по согласованию сторон.

Очередность предоставления длительного отпуска определяется по согласованию сторон и заявлениям работников.

Продления длительного отпуска на основании листка временной нетрудоспособности нет, так как отпуск не оплачивается.

Присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску возможно по согласованию сторон и должно быть оговорено заранее.

4.3.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью: **3** дня.

4.3.9. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.3.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

4.3.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.3.12. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

4.3.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.3.14. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.3.15. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.3.16. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.3.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

V. Поощрения за успехи в работе

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений:

выдает премию, награждает почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии и другие виды поощрений.

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть, неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения заместителями руководителя своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух

рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

6.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

6.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.9. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

6.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, суд.

VII. Заключительные положения

7.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательном учреждении на видном месте.

7.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

СОГЛАСОВАНО

Директор департамента образования
Администрации города Омска


Л. Г. Ефимова
26 октября 2021 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор бюджетного
общеобразовательного учреждения
города Омска «Лицей № 29»


Ю. Ю. Агафонова
26 октября 2021 г.



СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
бюджетного общеобразовательного
учреждения города Омска «Лицей №


Н. В. Ткаченко
26 октября 2021 г.



ПРИНЯТО

Советом бюджетного
общеобразовательного учреждения
города Омска «Лицей № 29»

протокол № 1
30 августа 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников бюджетного общеобразовательного
учреждения города Омска «Лицей № 29»
(редакция № 5)

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников бюджетного общеобразовательного учреждения города Омска «Лицей № 29» (далее – Учреждение), разработано в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, постановлением Мэра города Омска от 26 декабря 2008 года № 1175-п «Об отраслевой системе оплаты труда в муниципальных учреждениях, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска» (в ред. от 27 сентября 2021 года), коллективным договором.

1.2. Настоящее Положение устанавливает размеры окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Размеры окладов, ставок заработной платы всех категорий работников Учреждения, указанные в приложении № 1 к настоящему Положению, устанавливаются на основе рекомендуемых размеров окладов, ставок заработной платы, предусмотренных Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска, утвержденным постановлением Мэра города Омска от 26 декабря 2008 года № 1175-п «Об отраслевой системе оплаты труда в муниципальных учреждениях, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска» (в ред. от 27 сентября 2021 года).

2. Размер оклада заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения

2.1. Размер оклада заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливается руководителем учреждения после согласования в департаменте образования мотивированного обоснования объемов и содержания исполняемых заместителями руководителя и главного бухгалтера учреждения должностных обязанностей на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

2.2. При определении оклада заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения необходимо учитываются итоги аттестации на соответствие занимаемой должности, стаж управленческой деятельности в данной, исполнение функциональных обязанностей, профессиональную компетентность, деловые качества, работоспособность, психологические и этические качества, другие факторы, влияющие на сложность труда.

2.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (далее - средняя заработная плата), и средней заработной платы работников образовательного учреждения (без учета средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в кратности не может превышать 4.

3. Особенности исчисления заработной платы педагогических работников

3.1 Размеры ставок заработной платы за фактическое количество педагогической нагрузки учителей, педагогов дополнительного образования определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом квалификации и повышений по основаниям, указанным в разделе 1.3 настоящего Положения на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку нормы часов преподавательской работы в неделю.

3.2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из, числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета учебной нагрузки, установленной предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

3.3 Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников Учреждений применяется при оплате:

-за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

-за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на домашнем обучении;

-при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения на условиях внешнего совместительства.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Размер почасовой оплаты педагогических работников, привлекаемых к оказанию платных дополнительных образовательных услуг, устанавливается образовательным учреждением самостоятельно. При этом размер почасовой оплаты труда не может превышать размеров ставок почасовой оплаты работников, определенных посредством умножения действующего минимального размера оплаты труда на коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, в учреждениях.

4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по Перечню, определяемому Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, устанавливаются с учетом результатов специальной оценки условий труда в

размере до 12 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) Конкретный размер выплат за работу с вредными условиями труда: устанавливается работодателем по результатам аттестации рабочих мест с учетом мнения совета трудового коллектива. Условием осуществления выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда является наличие акта проведения специальной оценки условий труда, выданного сторонней аккредитованной организацией.

4.2. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

4.2.1. При работе в ночное время – 35 процентов оклада за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

4.2.2. За работу в выходные и праздничные дни — в размерах и порядке, установленных действующим трудовым законодательством

4.2.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, в течении установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой определенной трудовым договором работнику производится доплата по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового Кодекса РФ).

4.2.4. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, - по классному руководству в образовательных учреждениях, реализующих основные общеобразовательные программы, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, относятся к виду компенсационных выплат и устанавливаются в размере:

- 40 рублей за одного обучающегося в классе в месяц. Выплаты педагогическим работникам назначаются исходя из фактической наполняемости класса (классов) на первое число каждого месяца.

- 5000 рублей ежемесячно, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах (классах-комплектах) (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

4.2.5 Выплаты по районному коэффициенту устанавливаются в размере 15 процентов.

5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

5.1. В пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных общеобразовательным учреждением на оплату труда работников, к окладам, ставкам заработной платы работников

устанавливаются выплаты стимулирующего характера

5.2. Устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- ежемесячная надбавка руководителям структурных подразделений и служащим за стаж работы по специальности;
- ежемесячная доплата отдельным категориям работников;
- иные выплаты стимулирующего характера

5.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу, ставке заработной платы (без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера) или в абсолютном выражении.

5.4. Ежемесячная надбавка руководителям структурных подразделений и служащим за стаж работы по специальности:

- 5 процентов оклада при стаже работы от 1 до 3 лет;
- 10 процентов оклада при стаже работы от 3 до 5 лет;
- 15 процентов оклада при стаже работы более 5 лет.

Условием выплаты ежемесячной надбавки за стаж работы по специальности в общеобразовательных учреждениях является наличие установленной продолжительности стажа работы по специальности.

5.5. Ежемесячная надбавка за наличие Почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации главному бухгалтеру, заместителям руководителя в размере 150 рублей

5.6. Максимальный размер ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность труда устанавливается в размере 100 процентов оклада, ставки заработной платы за каждый показатель.

Условием выплаты ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность труда является достижение показателей эффективности работы предусмотренных приложением № 2 к настоящему Положению.

5.7. Максимальный размер ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ устанавливается в размере 100 процентов оклада, ставки заработной платы за каждый показатель.

Условием выплаты ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ является достижение показателей эффективности работы предусмотренных приложением № 2 к настоящему Положению.

5.8. Максимальный размер премиальных выплат по итогам работы за месяц, квартал, год устанавливаются в размере 100 процентов оклада, ставки заработной платы, или в абсолютной величине за каждый показатель.

Условием выплаты премии является достижение показателей эффективности работы предусмотренных приложениями № 3, 4 к настоящему Положению.

6. Заключительные положения

6.1. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель образовательного

учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательном порядке.

6.2. Настоящее Положение вступает в силу с 1 мая 2021 года.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
бюджетного общеобразовательного
учреждения города Омска «Лицей № 29»

РАЗМЕРЫ

окладов, ставок заработной платы работников бюджетного общеобразовательного
учреждения города Омска «Лицей № 29»

№ п/п	Категория работников	Наименование должности	Размеры окладов, ставок заработной платы* (в рублях)
1	2	3	4
1	Педагогические работники	2 квалификационный уровень	
		Старший вожатый	7 550
		Педагог дополнительного образования	7 754
		Социальный педагог	
		3 квалификационный уровень	
		Педагог-психолог	7 958
		4 квалификационный уровень	
		Учитель	8 572
		Тьютор	
Педагог-библиотекарь			
2	Работники, занимающие должности специалистов и служащих	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
		1 квалификационный уровень	
		Делопроизводитель	5 160
		Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
		1 квалификационный уровень	
		Лаборант	5 872
		2 квалификационный уровень	
		Заведующий хозяйством	5 960
		3 квалификационный уровень	
		Заведующий производством	6 226
		Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
		4 квалификационный уровень	
		Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «Ведущий» Ведущий бухгалтер	
3	Руководители структурных подразделений	1 квалификационный уровень	
		Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, библиотекой и другими структурными подразделениями, реализующими	7 220

		общеобразовательную программу, образовательную программу дополнительного образования детей	
4	Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
		1 квалификационный уровень	
		Наименование профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 472 (при наличии 1 квалификационного разряда)
		Вахтер - сторож	4 637 (при наличии 2 квалификационного разряда)
		Дворник	
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4 803 (при наличии 3 квалификационного разряда)
		Слесарь – сантехник	
		Плотник	
		Гардеробщик	
		Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	
		Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
		1 квалификационный уровень	
		Наименование профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4,5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 968 (при наличии 4 квалификационного разряда)
		Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	5 217 (при наличии 5 квалификационного разряда)
Слесарь – сантехник			
Водитель автомобиля			

Примечание:

<*> – при определении в трудовом договоре может устанавливаться выше следующим работникам:

1) педагогическим работникам:

- имеющим первую квалификационную категорию, – на 10 процентов;
- имеющим высшую квалификационную категорию, – на 20 процентов;
- имеющим ученую степень по профилю деятельности образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

доктора наук – на 25 процентов

кандидата наук – на 15 процентов;

- имеющим почетное звание, спортивное звание, связанное с профессиональной деятельностью, – на 10 процентов;

- осуществляющим работу с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья – на 20 процентов;

- осуществляющим индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения), групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских учреждениях – на 20 процентов.

2) Ежемесячная надбавка за стаж педагогической работы:

– от 1 года до 5 лет, - на 10 процентов;

– от 5 лет до 10 лет, - на 15 процентов;

– свыше 10 лет, - на 20 процентов;

3) Поступившим впервые на работу (по основному месту работы) в образовательное учреждение в соответствии с уровнем образования и (или) квалификацией согласно полученному документу об образовании и (или) о квалификации, в первые три года работы и имеющим стаж педагогической работы:

– до 1 года включительно, – на 20 процентов;

– от 1 года до 2 лет включительно, – на 40 процентов;

– от 2 лет до 3 лет включительно, – на 60 процентов.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
бюджетного общеобразовательного
учреждения города Омска «Лицей № 29»

ПЕРЕЧЕНЬ

наименований и размеры выплат стимулирующего характера работникам бюджетного общеобразовательного учреждения города Омска «Лицей № 29», а также показатели эффективности работы для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых выплаты стимулирующего характера производятся за фактическое отработанное время

№ п/п	Наименование выплаты стимулирующего характера	Показатель эффективности работы, при достижении которого выплаты стимулирующего характера производятся	Максимальный размер выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу, ставке заработной платы за фактическое количество часов учебной нагрузки)
1	Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда	Систематическое выполнение срочных и неотложных работ	100
		Сложность и напряженность работы	100
		Организация и оказание платных образовательных услуг	80
		Проверка тетрадей обучающихся 1 – 4 классов	15
		Проверка письменных работ обучающихся 5 – 11 классов:	15
		- русский язык	10
		- математика	5
		- другие предметы	7
		Учителям химии (за работу с использованием химических реактивов)	2
		Организация внеурочной деятельности согласно Федеральным государственным образовательным стандартам, за 1 час	10
		Осуществление инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	

№ п/п	Наименование выплаты стимулирующего характера	Показатель эффективности работы, при достижении которого выплаты стимулирующего характера производятся	Максимальный размер выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу, ставке заработной платы от нормы часов педагогической работы)
		Заведование: мастерской теплицей пришкольным участком учебным кабинетом	5 5 10 5
		Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)	15
		Делопроизводителю: - за ведение архива	25
		Работнику за оформление удостоверений школьников на право льготного проезда на городском пассажирском транспорте	50
		Работнику за соблюдение установленного порядка и сроков предоставления отчетности и иной информации	50
		Электромонтеру по ремонту и обслуживанию электрооборудования за частые ремонтные работы, связанные с износом электросетей и электрооборудования	50
		Слесарю - сантехнику за частые ремонтные работы, связанные с износом коммуникаций	50
		Плотнику за частые ремонтные работы, связанные с износом имущества и здания Учреждения	50
		- организация работы по охране труда и ТБ - выполнение обязанностей секретаря педагогического совета - работа с ветеранами - выполнение функций председателя ПК - организация профориентационной работы	15 10 10 20 10

		Руководство методическим объединением учителей	10
		Выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности	50
		Оформление листков нетрудоспособности	20
		Ведущему бухгалтеру: сложность и напряженность работы, специальный режим работы	100
		<i>Заведующему хозяйством:</i> сложность и напряженность, специальный режим работы	100
		Рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, гардеробщицам, дворникам, плотнику, слесарю-сантехнику, электромонтеру по ремонту и обслуживанию электрооборудования, водителю автомобиля, вахтерам-сторожам: интенсивность и напряженность работы связанной с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работой инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)	100
		Делопроизводителю, лаборанту - сложность и напряженность работы	100
		Сложность и напряженность при работе в неблагоприятных условиях: 1. Рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, - уборка туалета.	15
		3. Вахтерам-сторожам: - работа в условиях повышенной криминогенной обстановки;	25
2.	Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ	Учителям: Имеющим знак отличия в сфере образования: Отличник просвещения Почетный работник общего образования Грамота Министерства образования РФ	5

	Осуществляющим индивидуальное обучение на дому детей-инвалидов и больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения)	20
	Заведующему библиотекой, педагогу-библиотекарю: 1) работа с библиотечным фондом	30
	2) пополнение фонда библиотеки за счет дополнительных внебюджетных источников финансирования	10
	Заведующей производством - охват горячим питанием от 40 до 50 % учащихся;	20
	- охват горячим питанием от 50 до 60 % учащихся;	40
	- охват горячим питанием свыше 60 % учащихся.	50
	Заведующему хозяйством - за оформление договоров муниципального заказа	50

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
бюджетного общеобразовательного
учреждения города Омска
«Лицей № 29»

ПЕРЕЧЕНЬ

наименований и размеры премиальных выплат стимулирующего характера педагогическим работникам бюджетного общеобразовательного учреждения города Омска «Лицей № 29».

индикаторы	уровень	Результат	баллы
1. Организация очного участия в научных, интеллектуальных, спортивных и творческих конкурсах, соревнованиях, олимпиадах, конференциях, чтениях, телекоммуникационных проектах и подобных мероприятиях. ежемесячно	Лицейский	участие лауреат	2 +2
	Окружной	участие лауреат	3 +5
	Городской	участие лауреат	4 +5
	Областной	участие лауреат	5 +6
	Всероссийский или международный	участие лауреат	5 +8
2. Организация интеллектуальных, творческих конкурсов (дистанционные/заочные) ежемесячно		аудиторные организатор конкурса за участие	1 до 5 1 - 5 чел — 1 6 - 10 чел. - 2 11- 15 чел — 3 16 - 20 чел. - 4 21-25 чел — 5
		победители в конкурсе(город) в независимости от количества	3
3. Руководство научно-исследовательской работой учащегося, представленной на очную конференцию ежемесячно	Лицейский	участие	5
		призерство	2
	Муниципальный («Шаги в науку» или другие подобного уровня)	подготовка и участие в отборочном туре /заочном этапе	4
		участие в очном этапе	3
		призёрство	3
	Региональный	Подготовка и участие в отборочном туре /заочном этапе	7
		участие в очном этапе	3
призёрство		3	
Всероссийский/	подготовка и участие в	15	

	Международный	отборочном туре /заочном этапе		
		участие в очном этапе	5	
		призёрство	10	
4. Сопровождение ежемесячно		в методический день	3 или отгул	
		в рабочий день	3 б или отгул	
		в выходной	3 б + отгул	
		в другой город	10	
5. Участие педагога в методической работе ежемесячно	Лицейский	выступления на МО, совещании, пед.совете, конференции	3	
	Лицейский	открытые уроки, занятия, мастер-классы	5	
	Муниципальный		10	
	Лицейский/муниципальный	работа в творческих группах с представлением педагогического продукта	руководитель	10-30
			участники	5-30
	Муниципальный, региональный	работа в жюри		10
	Муниципальный			
	Региональный			
Всероссийский/международный				
публикация		печатная/электронная	5 - 10	
Очное участие в конференциях, съездах, чтениях и дрю		слушатель	1-3	
		активный участник	3-5	
		стендовый доклад	7-10	
		выступление	10-15	
вебинар	муниципальный, региональный	слушатель	1	
		выступление	7-10	
семинар		слушатель	1	
		активный участник	3-5	
курсы		обязательные для прохождения	3-5	
Профессиональные конкурсы			10-50	
6. Высокий уровень исполнительской дисциплины ежемесячно			До 20	

7. Школьные проекты, предметные декады ежемесячно	Лицейский	руководитель	10
		участники	от 1 до 5
8. Лицейские олимпиады		аудиторные проверка работ	1 3 - 5
9. Олимпиады на муниципальном и региональном уровне ежемесячно	Муниципальный	участие	3
		победитель	5
	Региональный	участие	4
		победитель	6
	Всероссийский	участие	10
		победитель	10
10. Работа в составе комиссии в ОГЭ (экзамены, сочинения, собеседование, прослушивание)			3-10
11. Проведение диагностических работ (ВПР и другие) ежемесячно	Лицейский / региональный /всероссийский		3-10
12. Дежурство по школе 1 р в четверть	Лицейский		3-5
13. КТД ежемесячно	Лицейский	подготовка выступления повторное выступление помощь в подготовке организация выставок	До 15 5 1 - 5 1 - 3
14. Работа с сайтом ОУ ежемесячно	Лицейский		До 10
15. Ведение дневника.ру ежемесячно	Лицейский	координатор	10 1-3
16. Руководство кафедрой 1 р в четверть	Лицейский	делопроизводство, обобщение опыта	10
17. Состояние кабинета 2 раза в год	Лицейский	ремонт	5 - 20
18. Организация горячего питания учащихся ежемесячно	Лицейский		3

19. Результаты ВШК, ВСОКД (учителя-предметники) 1 р в четверть		по итогам в четверти	До 20
20. За качественную работу учителя-предметника по подготовке выпускников к экзаменам	Лицейский		До 30
21. Конкурс «Класс года» 1 р в год	Лицейский	1 место 2 — 3 место	15 10
22. Работа учителей начальной школы по адаптации учащихся первых классов к школе	Лицейский		3-10
23. Выполнение отдельных поручений директора ежемесячно	Лицейский		До 20

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
бюджетного общеобразовательного
учреждения города Омска
«Лицей № 29»

ПЕРЕЧЕНЬ

наименований и размеры премиальных выплат стимулирующего характера специалистам и служащим, административно-управленческому аппарату, рабочим бюджетного общеобразовательного учреждения города Омска «Лицей № 29».

показатели	Максимальный размер выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу, или в абсолютной величине за каждый показатель) по итогам месяца, квартала, года
Заместителю директора	
Соблюдение установленного порядка и сроков предоставления статистической отчетности и иной информации	50
Выполнение отдельных поручений директора	50
Соблюдение действующего законодательства	10
реализация механизмов государственно-общественного управления образовательным процессом	50
качественное выполнение плана внутришкольного контроля, воспитательной работы;	50
высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;	50
высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;	50
высокий уровень организации научно – методической и экспериментальной работы;	50
организация Интернет-проектов на базе учреждения	20
Заведующему хозяйством	
обеспечение санитарно – гигиенических условий в помещениях школы	50
обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	40
высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	50
оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	30

отсутствие жалоб со стороны учащихся и родителей на санитарно – гигиеническое состояние учреждения	20
высокая дисциплина подотчетных работников	20
организация и качество текущих ремонтных работ	50
высокий уровень содержания пришкольной территории и благоустроительных работ, сельскохозяйственного инвентаря	30
своевременность и качество подготовки и сдачи отчетных документов, ведение документации	50
высокий уровень исполнительской дисциплины	70
Главному бухгалтеру, ведущему бухгалтеру	
за соблюдение инструкций по бюджетному учету, финансовой и кассовой дисциплины	30
целевое и рациональное использование бюджетных средств	40
Выполнение обязанностей контрактного управляющего	70
Соблюдение действующего законодательства	30
Выполнение отдельных поручений директора	50
Предоставление достоверной бухгалтерской, налоговой, статистической отчетности в установленные сроки	50
за качественное ведение документации	50
за высокую организацию работы с внебюджетным фондом учреждения, работа по согласованию договоров и контроль за их исполнением	30
за качественное выполнение работы, не входящей в рамки должностных обязанностей (по заданиям органов управления образованием различного уровня)	40
за качественное выполнение работы с дополнительными временными затратами (сверхурочная работа)	50
Соблюдение установленных сроков уплаты налогов и сборов в бюджеты всех уровней, страховых взносов в государственные внебюджетные фонды	50
высокий уровень исполнительской дисциплины	70
Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	50
Внедрение и применение современных информационных технологий, прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета и контроля	40
Заведующей библиотекой, педагогу-библиотекарю:	
высокая читательская активность обучающихся;	30
пропаганда чтения как форма культурного досуга;	30
участие в общешкольных и городских мероприятиях;	30
оформление тематических выставок;	30
качественное и своевременное ведение документации	70

организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	30
высокий уровень исполнительской дисциплины	70
Плотнику, слесарю-сантехнику, электромонтеру по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту здания, вахтерам-сторожам, дворникам, гардеробщикам, заведующему производством, делопроизводителю, лаборанту:	
стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений учреждения и пришкольной территории	70
сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	60
Соблюдение правил санитарии и гигиены по содержанию убираемых помещений	50
высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы	50
активное участие в работах по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций соблюдение правил и норм охраны труда и содействие в улучшении условий для безопасной работы	50
активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении	90
за качественную организацию горячего питания учащихся	50
за качественное выполнение работы, как входящей так и не входящей в рамки должностных обязанностей (по заданиям органов управления образованием различного уровня)	80
своевременность и качество подготовки и сдачи отчетных документов, ведение документации	70
повышенная дисциплина труда	90



СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ БОУ Г. ОМСКА «ЛИЦЕЙ № 29» И ПРОФКОМОМ
НА 2021 ГОД

№ п/п	Содержание мероприятия	ед. учета	кол-во	Стоимость, тыс.	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная активность	
							всего	В т.ч. жен.
1	Косметический ремонт рекреаций школы (штукатурка, побелка, покраска)	м ²	600	80	Июнь-июль 2021	завхоз	69	63
2	Санитарная очистка пришкольного участка	м ²	1850	25	В теч. года	завхоз	69	63
3	Посыпка дорожек в зимнее время	м ²	100	7	В теч. года	завхоз	69	63
4	Косметический ремонт кабинетов			45	Июнь-август 2021	Отв. За кабинет	69	63
5	Косметический ремонт спортивного зала	м ²	216	21	Июнь-август 2021	завхоз	69	63
6	Косметический ремонт медицинского и прививочного кабинета	м ²	32	4	Июнь-август 2021	завхоз	69	63
7	Заправка огнетушителей для учебных кабинетов	шт.	10	12	Июнь-август 2021	завхоз	10	9
8	Косметический ремонт пищеблока	шт.	1	4,5	Июнь-август 2021	завхоз	6	6
9	Ремонт лестничного марша для подъема продукции в пищеблоке	шт.	1	320	Июнь-август 2021	завхоз	6	6
10	Прохождение ежегодного медицинского осмотра сотрудниками школы	шт.	75	110	Июнь-август 2021	Директор учреждения	69	63
11	Ремонт кабинета учителя-логопеда	м ²		15	Июнь 2021	завхоз	69	63
12	Замена окон здания лицея	шт.	79	1580	август 2021	завхоз	69	63

13	Замена осветительных приборов по мере необходимости	шт.	60	10	Июнь август 2021	завхоз	69	63
14	Замена пожарной сигнализации	шт.	1	1000	август 2021	завхоз	69	63
15	Установка системы для автоматического отключени (при пожаре систем общеобменной вентиляции, кондиционирования воздуха в помещениях пищеблока)	шт.	1	100	Июнь август 2021	завхоз	6	6
16	Кабинет 11 — замена полового покрытия (линолеум)	м ²	48	30	Июнь август 2021	завхоз	32	32
17	Ремонт кабинета 21 (замена полового покрытия и замена ламп)	м ²	48	42	Июнь август 2021	завхоз	20	20
18	Капитальный ремонт кабинета 5			540	август 2021	завхоз	60	59
19	Косметический ремонт актового зала	м ²	250	20	август 2021	завхоз	69	63
20	Приобретение рециркуляторов в учебные кабинеты и др. помещениях школы	шт.	35	700	Июнь август 2021	завхоз	69	63
21	Приобретение бесконтактных термометров	шт.	4	4.5	Июнь август 2021	завхоз	69	63
22	Приобретение антисептика	л	100	200	Июнь 2021	завхоз	69	63
23	Приобретение моющих средств	л	50	47	Июнь 2021	завхоз	72	69
24	Восстановление питьевых фонтанчиков на этажах школы	шт	5	108	Июнь август 2021	завхоз	69	63
25	Установка противоскользящего покрытия на лестницах запасных выходов из здания школы	м	100	20	Июнь август 2021	завхоз	69	63

Прошито, пронумеровано на 109 (ста девятис) листах

Директор БОУ г. Омска
«Лицей № 29»
Ю.Ю. Агафонова



М.П.

(подпись)

Председатель ПК
Ткаченко Н.В.



М.П.

(подпись)